Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 205 del 4 settembre 2009 - Serie generale

Spediz. abb. post. 45% - art. 2, comma 20/b
Legge 23-12-1996, n. 662 - Filiale di Roma

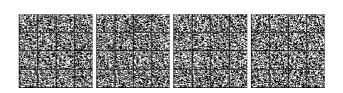
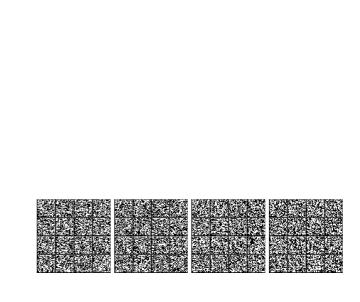
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

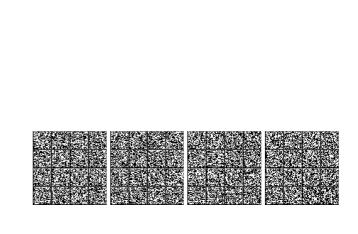
PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 4 settembre 2009** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00198 ROMA - CENTRALINO 06-85081

N. 165

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007.

SOMMARIO

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

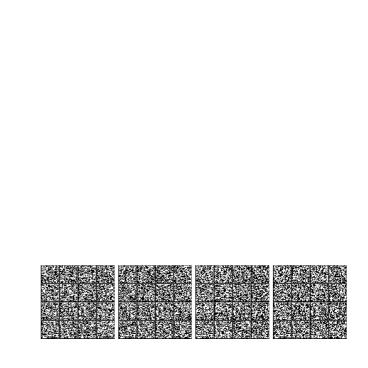
Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007

Il giorno 31 luglio 2009 alle ore 9.30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente avv. Massimo Massella Ducci Teri ____firmato______

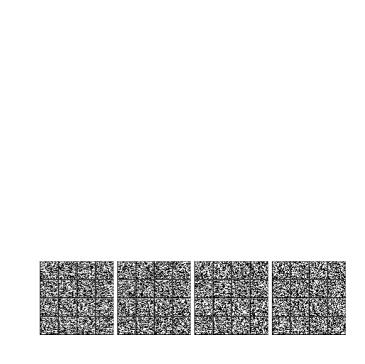
e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :	**Confederazioni :**
SNAPRECOM ___firmato____________	**CONFINTESA__non firmato___**
CISL FPS_____firmato_______________	**CISL_____firmato____________**
RDB/PI CUB _____non firmato________	**RDB – CUB __non firmato______**
SIPRE _______non firmato____________	**USAE ____non firmato_________**
UGL PCM ____non firmato____________	**UGL _____firmato_____________**
FLP ________firmato__________________	**CSE______firmato_____________**
UIL/PA _____non firmato_______________	**UIL ______non firmato__________**

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006 – 2007.

<u>PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI</u>

CCNL

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009

BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
COMPARTO PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009
BIENNIO ECONOMICO 2006-2007

INDICE

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Nel quadro della riforma del lavoro pubblico, nel quale si colloca l'istituzione del comparto autonomo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale di cui al comma precedente si configura come strumento prioritario per la valorizzazione del ruolo e della professionalità dei dipendenti stessi mediante disposizioni dirette ad evidenziare le specificità che connotano il loro rapporto di lavoro e, a tal fine, le parti rilevano l'importanza della valorizzazione della contrattazione integrativa nel rispetto delle regole e delle risorse economiche messe a disposizione dal CCNL.

3. In considerazione dell'assetto istituzionale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, caratterizzato da un'ampia autonomia organizzativa e finanziaria, con le presenti disposizioni contrattuali le parti intendono assicurare il riconoscimento dell'impegno e delle peculiarità del personale diretti al sostegno dell'attività di impulso, di indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza del Consiglio dalle norme vigenti.

4. Al personale del comparto, soggetto a mobilità in conseguenza di provvedimenti di ristrutturazione organizzativa dell'amministrazione, o di processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino al definitivo inquadramento contrattuale nella nuova amministrazione o ente, previo confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

5. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.

6. Nel testo, il d.lgs. del 30 luglio 1999, n. 303, successivamente integrato e modificato da altre disposizioni di legge, è riportato come d.lgs. 303 del 1999.

7. Il riferimento alla Presidenza del Consiglio dei Ministri è riportato nel testo del presente contratto come Presidenza o Amministrazione.

Art. 2
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 2006 - 31 dicembre 2009 per la parte normativa ed è valido dall'1 gennaio 2006 fino al 31 dicembre 2007 per la parte economica.

2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza della Presidenza con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.

3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalla Presidenza entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48 , comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 3
Conferma del sistema delle relazioni sindacali

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 17 maggio 2004, con le modifiche riportate ai seguenti articoli.

Art. 4
Materie delle relazioni sindacali

1. All'art. 6, lettera A (Informazione), comma 2, punto 1, la lett. d) del CCNL del 17 maggio 2004, è sostituita dalla seguente:

   "d) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative."

2. All'art. 6, lettera A (Informazione), comma 2, punto 1, del CCNL del 17 maggio 2004, sono aggiunte le seguenti lettere:

   "l) programma dell'organo di vertice sui processi di esternalizzazione e reinternalizzazione;

   "m) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

3. All'art. 6, lettera B (Concertazione), comma 1, punto 1, la lett. c) del CCNL del 17 maggio 2004, è sostituita dalla seguente:

   "c) le implicazioni dei processi generali di riorganizzazione dell'Amministrazione, nonché quelle relative ai processi di riorganizzazione interna dei Dipartimenti e delle innovazioni tecnologiche ed organizzative."

4. All'art. 6, lettera B (Concertazione), comma 1, punto 1, del CCNL del 17 maggio 2004, dopo la lett. c) viene aggiunta la seguente lettera:

   "d) gli obiettivi e le modalità attuative del piano operativo, anche con riferimento all'economicità, all'efficacia ed alle professionalità necessarie, in relazione ai processi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell'Amministrazione, nonché ai processi di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all'esterno."

5. All’art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) del CCNL del 17 maggio 2004, viene aggiunto un ulteriore alinea:

   “Le implicazioni sul rapporto di lavoro dei piani operativi di esternalizzazione delle attività e dei servizi propri dell’Amministrazione, nonché di reinternalizzazione di quelle istituzionali affidate all’esterno.”

6. All’art. 7 (comitato pari opportunità), del CCNL del 17 maggio 2004, il comma 1 è sostituito dai seguenti commi:

   “1. L’Amministrazione, ai sensi dell’art. 57 del d.lgs. n. 165 del 2001, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all’art. 8, comma 1, del CCNL del 17 maggio 2004, promuove, anche in relazione alle modalità contenute nel d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) la predisposizione di piani di azioni positive, tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono di fatto, la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne ed uomini.

   1/bis. In tale contesto, il Comitato per le pari opportunità, istituito presso la Presidenza del Consiglio, nell’ambito delle forme di partecipazione previste dall’art. 6. lett. D, svolge i seguenti compiti:

   a) raccolta dei dati relativi alle materie di propria competenza, che l’Amministrazione è tenuta a fornire;
   b) formulazione di proposte in ordine ai medesimi temi anche ai fini della contrattazione integrativa di cui all’art. 4, comma 3, lett. A;
   c) promozione di iniziative volte ad attuare le direttive comunitarie per l’affermazione sul lavoro della pari dignità delle persone nonché azioni positive ai sensi del d. lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna);
   d) promozione di analisi di bilancio che mettano in evidenza le voci finalizzate alle esigenze delle donne ed a quelle degli uomini, redigendo, ad esempio, un bilancio di genere, come previsto dalla “Direttiva sulle misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche” emanata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella Pubblica amministrazione di concerto con la Ministra per i diritti e le pari opportunità in data 23 maggio 2007;
   e) diffusione delle conoscenze ed esperienze, nonché di altri elementi informativi, documentali, tecnici e statistici sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre Amministrazioni o enti.”

   1/ter . Ai fini del comma 1/bis la Presidenza, secondo quanto indicato dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d), evidenzia nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all’attuazione della Direttiva stessa.”

7. All’art. 7 (Comitato pari opportunità), del CCNL del 17 maggio 2004, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente comma:

   “4/bis. Il Comitato pari opportunità collabora con l’Amministrazione alla redazione di una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell’anno precedente e di quelle previste per l’anno in corso, così come previsto dalla Direttiva di cui al comma 1/bis, lett. d.”

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I

Art. 5
Obiettivi e principi generali

1. Nell'ottica di consentire la prosecuzione del processo di valorizzazione della specificità professionale del personale della Presidenza del Consiglio, strettamente connessa alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento proprie della medesima, le parti concordano sulla necessità di portare avanti il processo di riforma del sistema di classificazione professionale dei dipendenti, al fine di renderlo pienamente coerente con le esigenze funzionali correlate al modello organizzativo e gestionale della Presidenza stessa.

2. Il processo di rinnovamento di cui al comma 1 rappresenta uno strumento indispensabile per favorire l'incremento della qualità dell'azione amministrativa e dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi nel quadro di una maggiore flessibilità operativa, nonché per promuovere la crescita professionale dei dipendenti ed il pieno sviluppo delle loro competenze.

3. Il nuovo ordinamento è orientato ad assicurare:

   - l'individuazione di figure professionali sempre più adeguate agli obiettivi istituzionali della Presidenza;
   - l'accentuazione del contenuto professionale delle attività che consenta un idoneo supporto ai processi di riorganizzazione e di snellimento/razionalizzazione delle strutture;
   - l'utilizzo flessibile delle risorse umane in relazione all'effettivo sviluppo professionale conseguito dal personale.

4. Coerentemente con tali finalità, un ruolo primario è attribuito alla formazione continua, che attraverso una serie organica ed articolata di interventi, costituisce un fondamentale fattore di accrescimento professionale, di aggiornamento delle competenze, nonché di affermazione di una nuova cultura gestionale.

CAPO II

Art. 6
Classificazione

1. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, il sistema classificatorio del personale, tenuto conto delle esigenze di flessibilità, efficienza ed efficacia correlate alle finalità istituzionali della Presidenza, è articolato, ad invarianza di spesa, in due Categorie funzionali:

- Categoria A – professionale-specialistica (ex Area terza) che si riferisce alle attività di elevato contenuto tecnico-gestionale e specialistico.

- Categoria B - di supporto (ex Area seconda) che si riferisce alle attività di supporto, tecnico-operative, amministrative ed istruttorie.

2. Le posizioni economiche F1 ed F2 della ex Area prima del CCNL del 17 maggio 2004 sono ricomprese, senza oneri aggiuntivi e senza modifica delle mansioni espletate dai dipendenti nei corrispondenti profili, nella Categoria B del nuovo sistema classificatorio che, pertanto, viene articolato secondo i parametri retributivi previsti dall'Allegato 1, ad invarianza di spesa.

3. Le categorie sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nella categoria medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, tenuto conto di quanto precisato dall'art. 7, comma 6, del presente CCNL.

4. All'interno di ogni categoria sono collocati i profili professionali, riconducibili a settori di attività e preordinati all'individuazione di tipologie lavorative omogenee o di figure professionali specifiche per ciascun ambito funzionale.

5. Ai sensi dell'art. 52 del d.lgs. n. 165 del 2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni considerate professionalmente equivalenti all'interno della categoria, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali. Ogni dipendente è tenuto, altresì, a svolgere tutte le attività strumentali e complementari a quelle inerenti allo specifico profilo attribuito.

6. L'accesso dall'esterno nelle categorie è previsto nel parametro retributivo iniziale di ciascun profilo professionale in relazione a quanto stabilito nell'allegato A del CCNL del 17 maggio 2004.

7. Al fine di favorire la valorizzazione della professionalità dei dipendenti è prevista la possibilità di effettuare progressioni all'interno del sistema classificatorio.

8. Per ciascun profilo, in relazione all'arricchimento professionale conseguito dai dipendenti nello svolgimento della propria attività, viene individuato un sistema di progressioni economiche, che si attua mediante l'attribuzione di successivi parametri retributivi, che sono otto per la categoria B e nove per la categoria A.

Art. 7
Profili professionali

1. Al fine di valorizzare le mansioni ed i compiti di ciascuna tipologia professionale, ai sensi dell'art. 6 (Classificazione), i profili professionali sono collocati nell'ambito di ciascuna categoria secondo i settori di attività connessi ai processi lavorativi ritenuti più coerenti con il fabbisogno di professionalità richiesto per conseguire gli obiettivi istituzionali della Presidenza.

2. I profili professionali definiscono i contenuti tecnici della prestazione lavorativa e le attribuzioni proprie del dipendente, attraverso una descrizione sintetica e esaustiva delle mansioni svolte, dei requisiti e del livello di professionalità richiesto.

3. Ciascun profilo si caratterizza per il titolo di studio necessario per l'accesso al medesimo, nonché per il livello di complessità, responsabilità ed autonomia richiesto per lo svolgimento delle mansioni in esso ricomprese.

4. Per i profili collocati nel parametro retributivo F3 della Categoria A, deve essere richiesto, per l'accesso dall'esterno, il possesso, oltre alla laurea magistrale, di diploma di master universitario o di corso universitario di perfezionamento *post lauream* o di dottorato di ricerca o di abilitazione professionale, coerenti con il profilo medesimo.

5. I profili professionali ed i relativi settori di attività sono definiti nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 17 maggio 2004.

6. Con riferimento all'Allegato A di cui al CCNL del 17 maggio 2004, le specifiche professionali ed i contenuti professionali di base riferiti alla ex Area Prima, vengono ricompresi nella declaratoria della nuova categoria B per la definizione dei profili dei corrispondenti parametri retributivi F1 ed F2.

Art. 8
Criteri per la definizione dei profili professionali

1. Nel sistema classificatorio la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale nonché a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative dei dipendenti agli obiettivi della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. I profili definiscono le mansioni precedentemente articolate sulle diverse fasce retributive economiche delle aree di cui al CCNL del 17 maggio 2004, senza incremento di spesa, secondo le caratteristiche professionali di base indicate nell'allegato A) del medesimo CCNL, che stabilisce, altresì, i requisiti e le modalità di accesso.

3. Ai fini della definizione dei profili professionali, la contrattazione integrativa, anche al fine di garantire l'invarianza di spesa, tiene conto dei seguenti criteri:

a. superamento dell'eccessiva parcellizzazione del precedente sistema, derivante dalla legge n. 312 del 1980, attraverso la costituzione di profili che comprendano al proprio interno attività tra loro simili e riconducibili ad una tipologia lavorativa comune, pur nel rispetto della differenziazione dei contenuti tecnici;

b. semplificazione dei contenuti mansionistici attraverso l'utilizzazione di formulazioni più ampie, evitando descrizioni analitiche o dettagliate dei compiti;

c. attualizzazione delle mansioni in relazione ai processi di ammodernamento della Presidenza e alle nuove tecnologie adottate;

d. indicazione della confluenza tra vecchio e nuovo sistema, al fine di garantire il rispetto dell'inquadramento già acquisito nel precedente ordinamento professionale, nonché di evitare che il personale appartenente ad un profilo collocato su una fascia retributiva inferiore venga inquadrato, nella nuova classificazione, in un profilo di un parametro retributivo più elevato, con conseguente aggravio di spesa;

e. garanzia che, nell'utilizzazione della clausola di cui all'art. 6, comma 6, (Classificazione) sarà rispettato nei casi di accesso, a parità di professionalità richiesta nel profilo, il mantenimento del medesimo trattamento economico retributivo stipendiale previsto per il personale in servizio.

Art. 9
Istituzione di nuovi profili

1. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, in relazione alle proprie necessità organizzative, potrà prevedere l'istituzione di nuovi profili nell'ambito delle dotazioni organiche individuandone il trattamento economico iniziale di accesso, sulla base dei criteri dell'art. 8, comma 3 (Criteri per la definizione dei profili professionali).

2. Nel caso in cui il nuovo profilo definito in contrattazione integrativa tragga origine dallo sdoppiamento di un profilo di pari parametro retributivo, in esso possono essere inquadrati, in prima applicazione, con il consenso degli interessati e senza incremento di spesa, i dipendenti che, in possesso dei requisiti culturali e professionali previsti per il nuovo profilo professionale, svolgano già le relative mansioni e siano collocati nella medesima categoria. Il passaggio avviene con il mantenimento del parametro retributivo maturato. In caso di mancato consenso il dipendente resta assegnato al profilo di appartenenza, ove questo sia confermato, e torna a svolgerne le relative mansioni.

3. Ai fini dell'assegnazione ai profili di nuova istituzione, prima di procedere alla selezione dall'esterno, trova applicazione il principio della flessibilità disciplinato secondo le procedure e percentuali indicate nell'art. 25 (Flessibilità tra profili all'interno dell'area) del CCNL del 17 maggio 2004.

Art. 10
Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione

1. Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente CCNL è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data mediante il riconoscimento - all'interno di ciascuna categoria - della posizione economica già conseguita nell'ordinamento di provenienza e con la collocazione nel parametro retributivo corrispondente secondo l'Allegato 1 (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione).

2. Nel caso in cui siano tuttora in corso le selezioni previste dal precedente CCNL, il primo inquadramento avviene secondo la posizione ricoperta dal dipendente alla data di entrata in vigore del presente contratto e successivamente, superata la selezione, si provvede ad un nuovo inquadramento del dipendente stesso che avviene con le medesime modalità enunciate al comma 1.

3. Ferme rimanendo le dotazioni organiche complessive dell'Amministrazione, i contingenti dei profili collocati nelle fasce retributive di accesso di cui al precedente sistema di classificazione, sono portati alla corrispondente posizione di accesso prevista per ciascun profilo in applicazione dell'art. 6, comma 6 (Classificazione).

4. Tutte le procedure per i passaggi all'interno del sistema di classificazione già programmate, concordate o attivate sulla base del CCNL del 17 maggio 2004 sono portate a compimento, con le modalità di finanziamento previste da tale contratto, secondo i criteri già stabiliti in contrattazione integrativa.

5. Il nuovo inquadramento di cui ai commi 1 e 2 viene comunicato ai dipendenti a cura dell'Amministrazione al termine delle relative procedure.

6. Nel quadro dei processi di razionalizzazione organizzativa e di miglioramento della funzionalità degli uffici e della qualità dei servizi, la Presidenza, in prima applicazione del presente CCNL, può effettuare, in via eccezionale, previe procedure selettive, con le modalità previste dall'art. 98 comma 2, secondo capoverso, (Disposizioni transitorie) del CCNL del 17 maggio 2004, la ricomposizione dei processi lavorativi per i parametri retributivi apicali dei profili della medesima tipologia lavorativa articolati su categorie diverse.

CAPO III

PROGRESSIONI

Art. 11
Sviluppi economici all'interno delle categorie

1. Viene confermato il sistema di sviluppi economici, previsto dagli artt. 79 e 80 CCNL del 17 maggio 2004, con le modificazioni e le integrazioni di cui ai commi successivi e con la precisazione che il termine "fascia retributiva" deve intendersi come " parametro retributivo".

2. L'art. 80 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), comma 5 del CCNL del 17 maggio 2004, è così sostituito :
"5. La permanenza nel parametro retributivo viene definita nella contrattazione integrativa e non può essere inferiore a due anni".

3. All'art. 80 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area), comma 7 del CCNL del 17 maggio 2004, dopo le parole "sviluppo professionale" è aggiunto il seguente periodo:
"Con particolare riferimento all'esperienza professionale occorre, altresì, evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare."

4. All'art. 80 (Procedure e criteri di selezione per lo sviluppo economico all'interno dell'area) del CCNL del 17 maggio 2004, sono aggiunti i seguenti commi:

"9. In prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, al fine di garantire il rispetto dei principi di selettività e meritocrazia, le procedure per i passaggi nell'ambito della categoria B (ex Area seconda) dal parametro retributivo F2 al parametro retributivo F3, devono obbligatoriamente prevedere, in aggiunta ai criteri previsti dal presente articolo, una specifica prova d'esame di carattere teorico pratico.

10 . Nell'ambito della Categoria A, gli sviluppi economici tra i parametri retributivi F7 ed F8 e tra F8 ed F9, sono riservati, per una quota pari al 20%, ai dipendenti appartenenti al parametro retributivo sottostante che siano in possesso oltre alla laurea magistrale, di diploma di master universitario o di corso universitario di perfezionamento *post lauream* o di dottorato di ricerca o di abilitazione professionale, coerenti con il profilo di inquadramento.

11. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 63, comma 1, lett. a) e b) (Sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL del 17 maggio 2004, ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

12. In caso di sviluppo economico, oltre al trattamento tabellare del parametro retributivo successivo, compete l'indennità di Presidenza allo stesso correlata, secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 3 (Sviluppi economici all'interno delle aree) del CCNL del 17 maggio 2004."

5. I valori economici dei parametri retributivi F8 e F9 della categoria A, di cui all'art. 6, comma 8, (Classificazione) del presente CCNL, sono individuati nelle allegate Tabelle B, C, D e decorrono dal momento in cui vengono attuate le relative procedure selettive previste dall'art. 80 del CCNL del 17 maggio 2004.

6. In considerazione degli elementi innovativi che caratterizzano il sistema classificatorio delineato nel presente CCNL, le parti si impegnano a verificare, nella prossima sessione negoziale, l'applicazione del sistema stesso anche al fine di valutare la possibilità di eventuali modifiche ed integrazioni con riferimento, altresì, all'articolazione degli sviluppi economici all'interno delle categorie.

CAPO IV

Art.12
Clausole particolari in materia di sistema classificatorio

1. All'art. 22 del CCNL del 17 maggio 2004 (Progressione all'interno del sistema classificatorio), è aggiunto il seguente comma:
   "2. Le progressioni di cui al precedente comma 1, lett. a) e b) devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire".

2. All'art. 23 del CCNL 17 maggio 2004 (Passaggi tra le aree), è aggiunto il seguente comma:
   "6. Non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 63, comma 1, lett. a) e b) (sanzioni e procedimento disciplinare), del CCNL 17 maggio 2004, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado".

3. Per quanto non previsto dal presente contratto riguardo al sistema classificatorio, si continua a fare riferimento alla disciplina di cui al CCNL del 17 maggio 2004, con la precisazione che ogni citazione del termine "area", contenuta nel predetto CCNL, deve intendersi riferita al termine "categoria", come definita nell'art. 6 (Classificazione) del presente CCNL.

TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Art. 13
Orario di lavoro

1. In relazione alle finalità istituzionali della Presidenza e coerentemente con il suo assetto organizzativo, il presente CCNL è orientato prioritariamente ad assicurare la più ampia valorizzazione della prestazione lavorativa dei dipendenti, in considerazione dell'attività dagli stessi svolta a supporto delle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento attribuite al Presidente del Consiglio dei Ministri, nonché a garanzia dell'unità di indirizzo politico e amministrativo del Governo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del d.lgs. n. 303 del 1999.

2. Al fine di consentire una concreta ottimizzazione delle attività ed un impiego delle risorse più adeguato al ruolo di primario rilievo riconosciuto alla Presidenza del Consiglio sul piano istituzionale, l'orario ordinario di lavoro è di 38 ore settimanali, secondo quanto previsto dall'art. 28 (Norme finali di parte economica).

3. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 e dall'art. 6 del d.l. 28 marzo 1997, n. 79 convertito dalla legge 28 maggio 1997, n. 140, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, ovvero di quelli che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana, o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.

4. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico; le rispettive articolazioni, ai sensi dell'art. 22 della legge 23 dicembre 1994, n. 724, sono determinate nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 17 maggio 2004.
A tal fine, l'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane;
- miglioramento della qualità delle prestazioni;
- finalizzazione delle prestazioni lavorative alle peculiari funzioni istituzionali della Presidenza del Consiglio, come specificato al comma 1;
- ampliamento della fruibilità dei servizi da parte dell'utenza;
- miglioramento dei rapporti funzionali con altri uffici ed altre amministrazioni.

5. In attuazione di quanto previsto dai precedenti commi, tenuto conto della specificità organizzativa della Presidenza ed al fine di garantire una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro, possono essere adottate, anche coesistendo, le seguenti tipologie di orario:

- orario articolato su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo.

- orario articolato su sei giorni: si svolge di norma per sei ore continuative antimeridiane ai sensi del D.L. n. 79 del 1997 con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane;
- orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera;
- turnazioni;
- orario plurisettimanale: consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentotto ore settimanali nel rispetto del monte ore.

Per il personale del Dipartimento della Protezione Civile si rinvia all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) comma 6, del CCNL del 17 maggio 2004.

6. Dopo un massimo di sei ore continuative di lavoro deve essere prevista una pausa che comunque non può essere inferiore ai 30 minuti, come previsto dall'art. 40 (Pausa) del CCNL del 17 maggio 2004.

7. Le assenze per l'intera giornata non possono essere calcolate in ore, quale che sia la durata dell'orario di lavoro della giornata di assenza, fatti salvi i casi previsti dai CCNL e dalle disposizioni legislative vigenti.

CAPO II

MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ DELLA PRESIDENZA

Art. 14
Principi generali

1. Nell'ottica di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato ai propri e specifici compiti istituzionali, nonché di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, l'Amministrazione, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire, anche nei confronti dell'utenza.

2. A tal fine, la Presidenza si dota di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi, la predisposizione di appositi programmi di azione, idonei a consentirne la realizzazione, nonché la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa posta in essere.

3. I programmi di azione di cui al comma 2, inoltre, avranno come principali destinatari gli utenti esterni, ove individuabili, ovvero gli utenti interni, quali destinatari di specifiche attività poste in essere da altri uffici della medesima amministrazione, in relazione alle competenze di ciascuno.

4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

a) il potenziamento dei servizi attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali con particolare riguardo alla valorizzazione dell'attività di supporto alle funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio;

b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;

c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;

d) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni e di economicità nella gestione.

5. In questo quadro di riferimento, l'Amministrazione assicura l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad oggettivi *standard* di qualità.

6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, la Presidenza deve, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;

- individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

7. Con cadenza annuale, l'Amministrazione deve procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfacimento espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale può essere preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. La Presidenza deve rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Amministrazione anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

9. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento di particolare rilevanza, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e del personale, assicurando il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza.

10. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.

Art. 15
Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo e gestionale, con particolare riferimento alle specifiche funzioni di impulso, indirizzo e coordinamento attribuite alla Presidenza.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Amministrazione ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata e, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dall'Amministrazione:

- in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
- con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono i trattamenti accessori.

Art. 16
Valutazione dell'apporto individuale

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali.

2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, di cui al comma 1, la valutazione, tiene conto, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione e di razionalizzazione dei sistemi organizzativi, della capacità di individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a incrementare i servizi e le prestazioni erogate.

3. In relazione alle finalità di cui al comma1, i criteri della valutazione, definiti secondo le modalità previste dall'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) comma 2 del CCNL del 17 maggio 2004, devono comunque rispettare i seguenti principi:
   - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
   - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
   - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
   - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
   - partecipazione dei valutati al procedimento;
   - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

4. I criteri di valutazione sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.

5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:
   - l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
   - l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'amministrazione, quali ad esempio, l'esperienza maturata in altri settori di attività.

   Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi e gestionali adottati dall'Amministrazione.

Art. 17
Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dell'attività e dei servizi resi, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 15 (Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative) del presente CCNL, i dirigenti responsabili degli uffici, formulano entro il 30 novembre, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa.

2. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente.

3. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 17 maggio 2004, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

5. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.

6. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi di cui all'art. 14 (Principi generali) e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 83 (Utilizzo del Fondo Unico della Presidenza) del CCNL 17 maggio 2004, la contrattazione integrativa individua i seguenti criteri, prevedendo che:
   - al grado di attuazione delle direttive e degli obiettivi prefissati è destinato il 30% delle risorse del Fondo Unico di Presidenza, di cui all'art. 82, comma 2, I alinea (Fondo Unico della Presidenza) del CCNL del 17 maggio 2004;
   - al merito ed all'impegno individuale è destinato il 20% delle risorse del Fondo Unico di Presidenza, di cui all'art. 82, comma 2, I alinea (Fondo Unico della Presidenza) del CCNL del 17 maggio 2004, con esclusione di quelle che norme contrattuali e di legge finalizzano al Fondo Unico di Presidenza.

7. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'Amministrazione con i dirigenti responsabili delle strutture.

8. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, poiché non sono attribuibili sulla base di automatismi, devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

9. I risultati raggiunti, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno.

10. Nell'ambito dell'attività dell'osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati.

CAPO III

NORME DISCIPLINARI

Art. 18
Modifiche al sistema disciplinare di cui al CCNL del 17 maggio 2004

1. All'art. 64, comma 3, (Codice disciplinare) del CCNL del 17 maggio 2004 la lettera h) viene soppressa e la lettera f) è sostituita dalla seguente lettera:

> "f) minacce, ingiurie gravi, calunnie o diffamazioni verso il pubblico o altri dipendenti; alterchi negli ambienti di lavoro, anche con utenti;".

2. All'art. 64, comma 4, (Codice disciplinare) del CCNL del 17 maggio 2004 si aggiungono le seguenti lettere:

> "g) fatti e comportamenti tesi all'elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell'orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
>
> h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
>
> i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave alla Presidenza o a terzi."

3. All'art. 64, comma 6, (Codice disciplinare) del CCNL del 17 maggio 2004 è aggiunta la seguente lettera:

> "f) l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari."

4. All'art. 65 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 17 maggio 2004, i commi 1, 6 e 7 sono sostituiti come segue:

> "1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l'amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra la denunzia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l'ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l'arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall'esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all'art. 64, comma 6 (Codice disciplinare) del CCNL del 17 maggio 2004. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l'obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato.
>
> 6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l'assoluzione sia motivata "perché il fatto non costituisce illecito penale", non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato", non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".

5. All'art. 67 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 17 maggio 2004 i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:

"8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 65, comma 6, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.

9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.

10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvi casi in cui, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 5 e 6 dell'art. 64 (Codice disciplinare), la Presidenza ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività della Presidenza stessa. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

CAPO IV

FORMAZIONE

Art. 19
Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro evolutivo dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane si evidenzia la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in formazione, in quanto leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento delle organizzazioni pubbliche.

3. L'accrescimento e l'aggiornamento delle competenze professionali sono perciò assunti dall'Amministrazione come metodo permanente per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per orientare i percorsi di carriera di tutto il personale, nonché per sviluppare l'autonomia e la capacità innovativa delle posizioni di più elevata responsabilità.

4. La formazione si configura, dunque, come un valore consolidato ed un metodo diffuso e condiviso atto a supportare le scelte strategiche adottate dall'Amministrazione, assumendo, altresì, rilevanza fondamentale nel quadro di una politica del personale improntata a dare motivazione, soddisfazione nel lavoro e riconoscimento degli apporti individuali.

5. La formazione rappresenta, altresì, la condizione ed il presupposto per le scelte innovative e le azioni di razionalizzazione e riprogettazione dei servizi, nell'ottica del miglioramento della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente, per renderlo più rispondente ai compiti istituzionali di impulso, indirizzo e coordinamento della Presidenza del Consiglio;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 20
Destinatari e procedure della formazione

1. L’attività formativa si realizza attraverso piani e programmi formativi, di addestramento, aggiornamento e qualificazione, secondo percorsi definiti in conformità delle linee di indirizzo concordate nell’ambito della contrattazione integrativa di cui all’art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa), comma 3, lett. A) del CCNL del 17 maggio 2004. I suddetti piani e programmi, in coerenza con l’art. 7/bis del d. lgs. n. 165 del 2001, sono definiti attraverso l’analisi dei fabbisogni formativi rilevati, in relazione alle innovazioni tecnologiche, organizzative e normative, ai processi di mobilità, ai processi di reclutamento di nuovo personale, ai programmi di sviluppo della qualità dei servizi, alle esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione professionale del personale. Gli stessi piani e programmi individuano anche le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento nazionali o comunitari, nonché i soggetti esterni, tra quelli di cui al comma 6, che saranno coinvolti nella realizzazione delle attività programmate.

2. La formazione del personale di nuova assunzione viene effettuata mediante corsi teorico-pratici di intensità e durata coerente con le attività da svolgere, in base a programmi definiti dall’amministrazione ai sensi del comma 1.

3. Il personale comandato o fuori ruolo effettua la propria formazione nelle amministrazioni di appartenenza, salvo per i corsi di cui al successivo comma 4, lett. b).

4. I programmi definiscono quali iniziative abbiano carattere obbligatorio e quali facoltativo, attribuendo un adeguato riconoscimento alla formazione certificata formalmente, ed in particolare stabiliscono:

a) le attività di formazione di base che si concludono con l’accertamento dell’avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso l’attribuzione di un apposito attestato, da parte dei soggetti che l’hanno attuata;
b) i corsi di aggiornamento finalizzati all’obiettivo di far conseguire ai dipendenti il più alto grado di operatività ed autonomia in relazione alle funzioni di assegnazione;
c) i percorsi di qualificazione e di aggiornamento professionale con esame finale collegati alle progressioni dei dipendenti all’interno del sistema di classificazione.

5. Per garantire l’obiettivo di una formazione permanente e diffusa, correlata agli specifici contesti di lavoro nonché a programmi di riqualificazione ad alto sviluppo informatico e tecnologico, la programmazione di cui al comma 1 definisce specifiche misure per realizzare iniziative di formazione a distanza, nonché attività formative basate su metodologie innovative, come ad esempio la formazione sul posto di lavoro, la formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), le comunità di apprendimento e le comunità di pratica.

6. Nell’attuazione dei programmi delle suddette attività formative, la Presidenza del Consiglio dei Ministri si avvale della collaborazione della Scuola superiore della pubblica amministrazione, degli istituti e delle scuole di formazione pubblici, delle università e di altri soggetti pubblici e società private specializzate nel settore. La predisposizione dei programmi concernenti sistemi informativi destinati al personale informatico è realizzata in conformità agli indirizzi ed alle direttive in materia emanate ai sensi dell’art. 7, lett. e) del d. lgs. 12 febbraio 1993, n. 39.

7. La Presidenza del Consiglio dei Ministri può assumere iniziative finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati, con altri enti del comparto, anche al fine di certificare lo sviluppo e la qualità degli standard dei processi formativi. Può inoltre promuovere iniziative ed indagini di interesse comune, anche in riferimento al processo di informatizzazione della pubblica amministrazione ed alla realizzazione dei progetti promossi dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

8. Per garantire le attività formative di cui al presente articolo, la Presidenza del Consiglio dei Ministri utilizza le risorse disponibili sulla base della direttiva del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 14/95 relativa alla formazione, nonché tutte le risorse allo scopo previste da specifiche norme di legge, quali, ad esempio, il d.lgs. 12 febbraio 1993, n. 39, ovvero da particolari disposizioni comunitarie.

9. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. I corsi sono tenuti, di norma, durante l'orario di lavoro. Qualora i corsi si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il trattamento di missione e il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

10. La Presidenza del Consiglio dei Ministri individua i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base di criteri generali definiti ai sensi dell'art. 4, comma 3, lett. A, primo alinea (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 17 maggio 2004, in relazione alle esigenze tecniche, organizzative e funzionali dei vari uffici, nonché di riqualificazione professionale del personale in mobilità, tenendo conto anche delle attitudini personali e culturali degli interessati e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57, comma 1, lett. c) del d. lgs. n. 165 del 2001.

11. Per le necessità formative riguardanti personale di elevata qualificazione ovvero relative a materie attinenti le specifiche mansioni svolte, i dipendenti direttamente interessati hanno la facoltà di frequentare su loro richiesta motivata, corsi specifici anche non previsti dai programmi dell'Amministrazione, fruendo di permessi non retribuiti, ai sensi delle vigenti normative in materia.

12. La Presidenza del Consiglio dei Ministri, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 9, comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa) del CCNL del 17 maggio 2004, può costituire un ente bilaterale per la formazione.

CAPO V

Art. 21
Disposizioni particolari

1. Le parti, al fine di consentire una gestione più efficiente ed efficace delle risorse umane nell'ambito della Presidenza, confermano quanto previsto dall'art. 98, comma 1 (Disposizioni transitorie), del CCNL del 17 maggio 2004.

2. In fase di prima applicazione del presente CCNL, l'Amministrazione si impegna a consentire, fino ad un massimo del 3% del personale, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale con riduzione del 5% della prestazione lavorativa, nel rispetto dei contingenti previsti dalla legge n. 662 del 1996.

TITOLO V

TRATTAMENTO ECONOMICO

CAPO I

Art. 22
Stipendio tabellare

1.Gli stipendi tabellari, come stabiliti dal CCNL del 13 aprile 2006, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella A ed alle scadenze ivi previste.

2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella B.

3. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'indennità di vacanza contrattuale prevista dall'art. 2, comma 3, del citato CCNL del 13 aprile 2006.

Art. 23
Effetti dei nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 64, comma 4 (Codice disciplinare) ed all'art. 67, comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 17 maggio 2004, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.

2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 22 (Stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2006-2007. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.

3. Resta confermato quanto previsto dal comma 3 dell'art. 78 del CCNL del 17 maggio 2004.

Art. 24
Indennità di Presidenza

1. Al fine di riconoscere l'impegno e la peculiarità professionale dei dipendenti, con le decorrenze stabilite all'art. 28, comma 2 (Norme finali di parte economica), una quota delle risorse del Fondo unico di Presidenza di cui all'art. 83, comma 6, terzo alinea (Utilizzo del Fondo Unico della Presidenza) del CCNL del 17 maggio 2004 già destinata alla corresponsione dei compensi accessori, viene finalizzata ad incrementare l'indennità di Presidenza di cui all'art. 85 del CCNL del 17 maggio 2004, che viene rideterminata secondo gli importi di cui alla Tabella D.

2. In considerazione della specificità del presente CCNL, la maggiorazione derivante dall'applicazione del comma 1 concorre al calcolo dell'indennità di buonuscita nel rispetto del sistema del pro - rata.

3. Per quanto non previsto dal presente articolo, resta fermo quanto stabilito dall'art. 85 (Indennità di Presidenza) del CCNL del 17 maggio 2004, con esclusione dell'applicazione della Tabella D del presente CCNL al personale indicato al comma 4 del medesimo art. 85, per il quale si rinvia all'art. 28, comma 4 (Norme finali di parte economica).

Art. 25
Contenimento del lavoro straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Per favorire il processo di miglioramento organizzativo e funzionale della Presidenza, una quota delle risorse complessive stabilite per i compensi del lavoro straordinario è destinata, in via definitiva, alle finalità indicate negli art. 27, comma 2 (Utilizzo del Fondo Unico della Presidenza) nella misura pari al 50 % del corrispondente capitolo per l'anno 2009, nell'importo definito alla data di sottoscrizione del presente CCNL, il cui ammontare viene pertanto decurtato permanentemente della somma equivalente. Ai fini dell'esatta individuazione delle somme da stornare per il primo anno di applicazione, si terrà conto delle decorrenze di cui all'art. 28, comma 2 (Norme finali di parte economica).

3. La rimanente quota del capitolo continua ad assicurare i compensi del lavoro straordinario idoneo a garantire il pieno svolgimento delle attività istituzionali dell'Amministrazione.

Art. 26
Fondo Unico della Presidenza

1. Con decorrenza 1 novembre 2007, il Fondo Unico di Presidenza di cui all’art. 82 del CCNL del 17 maggio 2004, è incrementato con un importo pari al 0, 5% del monte salari dell’anno 2005.

2. In relazione a quanto previsto dall’art. 28, comma 2 (Norme finali di parte economica), il fondo è, altresì, alimentato della quota di cui all’art. 25, comma 2, (Contenimento del lavoro straordinario), a valere sulle disponibilità dell’anno 2009.

3. A seguito dell’applicazione degli artt. 24, comma 1 e 28, comma 1 (Indennità di Presidenza e Norme finali di parte economica) il Fondo unico di Presidenza viene decurtato in via definitiva delle somme occorrenti per la copertura del corrispondente onere, ivi inclusi gli oneri riflessi a carico dell’Amministrazione.

4. In caso di passaggio di area o di cessazione dal servizio del personale, a qualsiasi titolo avvenuta e a decorrere da tale data, vengono riassegnate al Fondo unico di cui al presente articolo, le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento del parametro retributivo di provenienza, che sono pari al differenziale tra il parametro retributivo posseduto all'atto del passaggio o cessazione e il parametro retributivo iniziale del profilo di appartenenza. Analogamente, nei limiti di cui all’art. 82, comma 7 del CCNL del 17 maggio 2004, vengono riassegnate al Fondo le risorse del Fondo stesso utilizzate per il finanziamento del differenziale tra l’indennità di amministrazione posseduta all’atto del passaggio o della cessazione dal servizio e quello iniziale del profilo di appartenenza.

Art. 27
Utilizzo del Fondo Unico della Presidenza

1. Il Fondo, è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia ed efficienza dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, in sede di contrattazione integrativa, di piani e progetti strumentali e di risultato e a tale proposito si confermano le finalità previste dall'art. 83 del CCNL del 17 maggio 2004, con le precisazioni di cui al presente articolo.

2. Le risorse di cui all'art. 25 (Contenimento del lavoro straordinario) vanno ad incrementare le disponibilità economiche del Fondo Unico di Presidenza di cui all'art. 83, comma 6, terzo alinea. Tali somme, come rideterminate a seguito delle decurtazioni di cui agli artt 24 e 28 (Indennità di Presidenza e Norme finali di parte economica) del presente CCNL, vengono complessivamente finalizzate ad individuare compensi diretti a remunerare compiti e attività che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi, reperibilità collegata a servizi che richiedono interventi di urgenza o di cui deve essere necessariamente assicurata la continuità, la piena flessibilità organizzativa, la concreta disponibilità ad una estensione dell'orario di lavoro per almeno ulteriori sette ore lavorative mensili, anche in relazione alla necessità che gli uffici della Presidenza siano aperti per tutto l'arco delle ventiquattro ore, al fine di dare piena attuazione all'art. 2, comma 1 del d.lgs. n. 303 del 1999.

CAPO II

Art. 28
Norme finali di parte economica

1. Ai fini dell'art. 13, comma 2 (Orario di lavoro), per i dipendenti di ruolo della Presidenza, una quota delle risorse del Fondo unico di Presidenza di cui all'art. 83, comma 6, terzo alinea, del CCNL del 17 maggio 2004 già destinata alla corresponsione dei compensi accessori, viene stabilizzata, con le decorrenze indicate al comma 2, nel trattamento economico fondamentale, che è rideterminato secondo gli importi indicati nella Tabella C. Tale disposizione non si applica al personale di prestito, fatto salvo quanto previsto dal comma 4.

2. Gli effetti di cui al comma 1, nonché quelli delle norme contenute negli artt. 13, 24 e 27 (Orario di lavoro, Indennità di Presidenza, Utilizzo del Fondo Unico di Presidenza) iniziano a decorrere dall'entrata in vigore del contratto collettivo integrativo quadriennale sottoscritto in attuazione del presente CCNL.

3. Il contratto integrativo si farà carico di garantire che i trattamenti economici complessivi lordi attribuiti al personale di ruolo, ivi compresi gli importi di cui al comma 1, non possano essere inferiori, a parità di prestazioni, a quanto attualmente percepito dai dipendenti stessi con riferimento ai compensi derivanti dall'art. 83, comma 6, terzo alinea del CCNL del 17 maggio 2004.

4. La contrattazione integrativa provvederà a disciplinare il trattamento economico accessorio spettante al personale di prestito e dei ruoli provvisori, tenuto conto anche di quanto previsto dall'art. 82, comma 6 (Fondo Unico della Presidenza) del CCNL del 17 maggio 2004.

5. A seguito dell'applicazione del comma 1, le somme occorrenti per le finalità ivi previste sono decurtate dal Fondo unico di cui all'art. 26 e, in caso di cessazione dal servizio del dipendente a qualsiasi titolo, vengono riassegnate al Fondo stesso, qualora non riutilizzate in conseguenza di nuove assunzioni.

TITOLO VI

NORME FINALI E TRANSITORIE

CAPO I

Art. 29
Norma programmatica

1. Le parti concordano sull'esigenza che si debba valutare l'estensione al personale trasferito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ai sensi del d.l. 18 maggio 2006, n. 181 convertito dalla legge 17 luglio 2006, n. 233, per le funzioni relative alla Segreteria CIPE e per i compiti in materia di turismo e sport, il medesimo trattamento giuridico/economico spettante ai dipendenti della Presidenza medesima. Pertanto, nel prendere atto che le risorse disponili per il rinnovo del presente CCNL non consentono la piena copertura finanziaria di tale operazione, si impegnano a trattare la questione in una successiva fase contrattuale, all'atto del reperimento delle risorse necessarie.

CAPO II

Art. 30
Disapplicazioni

Con l'entrata in vigore del presente contratto sono disapplicati i seguenti articoli del CCNL del 17 maggio 2004:

- con riferimento al sistema classificatorio : gli artt. da 16 a 20;
- con riferimento all'orario di lavoro: l'art. 33, in coerenza con le decorrenze indicate nell'art. 28, comma 2, (Norme finali di parte economica);
- con riferimento alla formazione: l'art. 60;
- con riferimento al contenimento del lavoro straordinario: l'art. 81.

Allegato 1

TABELLA DI TRASPOSIZIONE AUTOMATICA NEL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE (**)

(Art. 6 Classificazione)

Aree precedente sistema classificatorio	Posizioni economiche del precedente sistema classificatorio	Categorie del Nuovo sistema classificatorio	Parametri retributivi all'interno delle categorie
*TERZA AREA**	//	***A****	*F9*
	//		*F 8*
	F 7		*F 7*
	F 6		*F 6*
	F 5		*F 5*
	F 4		*F 4*
	F 3		*F 3*
	F 2		*F 2*
	F 1		*F 1*
SECONDA AREA	*F 6*	***B***	*F 8*
	F 5		*F 7*
	F 4		*F 6*
	F 3		*F 5*
	F 2		*F 4*
	F 1		*F 3*
PRIMA AREA	*F 2*		*F 2*
	F 1		*F 1*

(*) Nella Terza area è compreso anche il personale dei ruoli ad esaurimento che conserva il proprio trattamento economico.
(**) La trasposizione avviene ad invarianza di spesa.

Tabella A

Incrementi mensili della retribuzione tabellare

Valori in Euro da corrispondere per 13 mensilità

Aree	Fasce retributive	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 [1]
TERZA	Ispettore gen. r.e.	13,16	163,22
	Direttore div. r.e.	12,23	151,69
	F7	12,78	158,49
	F6	12,04	149,35
	F5	11,28	139,90
	F4	10,60	131,42
	F3	9,64	119,63
	F2	9,13	113,20
	F1	8,81	109,28
SECONDA	F6	9,13	113,23
	F5	8,85	109,68
	F4	8,56	106,13
	F3	8,07	100,05
	F2	7,59	94,10
	F1	7,21	89,48
PRIMA	F2	7,08	87,77
	F1	6,83	84,73

[1] **Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.**

Tabella B

Nuova retribuzione tabellare

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Aree	Fasce retributive	Dal 1.1.2006	Dal 1.1.2007
TERZA	**Ispettore gen. r.e.**	28.607,62	30.408,34
	Direttore div. r.e.	26.587,69	28.261,21
	F9 [1]	-	*32.388,00*
	F8 [1]	-	*30.978,00*
	F7	27.779,48	29.528,00
	F6	26.176,76	27.824,48
	F5	24.520,67	26.064,11
	F4	23.034,92	24.484,76
	F3	20.968,35	22.288,23
	F2	19.840,48	21.089,32
	F1	19.154,40	20.360,04
SECONDA	**F6**	19.846,16	21.095,36
	F5	19.223,92	20.433,88
	F4	18.601,84	19.772,68
	F3	17.535,67	18.639,43
	F2	16.494,10	17.532,22
	F1	15.683,06	16.670,30
PRIMA	**F2**	15.383,99	16.352,27
	F1	14.850,59	15.785,39

[1] **I valori dei parametri retributivi F8 e F9 decorrono dal momento in cui verranno attuate le relative procedure selettive.**

Tabella C

Nuova retribuzione tabellare per orario ordinario di lavoro a 38 ore settimanali (Art. 13) (1)

Valori in Euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^ mensilità

Aree	Fasce retributive	
TERZA	**Ispettore gen. r.e.**	32.097,94
	Direttore div. r.e.	29.830,81
	F9 *(1)*	*34.187,04*
	F8 *(1)*	*32.699,28*
	F7	31.168,64
	F6	29.370,08
	F5	27.511,79
	F4	25.845,08
	F3	23.526,63
	F2	22.260,52
	F1	21.490,92
SECONDA	**F6**	22.267,52
	F5	21.569,56
	F4	20.870,92
	F3	19.675,27
	F2	18.506,62
	F1	17.596,70
PRIMA	**F2**	17.260,43
	F1	16.662,83

(1) **Il trattamento economico fondamentale nei valori indicati ha decorrenza dalla entrata in vigore del contratto collettivo integrativo quadriennale. I parametri retributivi F8 e F9 decorrono dal momento in cui verranno attuate le relative procedure selettive.**

Tabella D

Indennità di Presidenza per orario ordinario di lavoro a 38 ore settimanali (Art. 24) [1]

Valori mensili in Euro per 12 mensilità

Aree	Fasce retributive	
TERZA	Ispettore gen. r.e.	710,00
	Direttore div. r.e.	700,00
	F9	676,00
	F8	676,00
	F7	676,00
	F6	676,00
	F5	676,00
	F4	676,00
	F3	635,00
	F2	629,00
	F1	629,00
SECONDA	F6	550,00
	F5	550,00
	F4	550,00
	F3	550,00
	F2	536,00
	F1	514,00
PRIMA	F2	505,00
	F1	505,00

[1] **L'indennità di presidenza nei valori indicati decorre dalla entrata in vigore del contratto collettivo integrativo quadriennale.**

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

La Presidenza del Consiglio dei Ministri assicura il proprio impegno al mantenimento ed alla tutela del diritto del personale di esercitare l'opzione prevista dall'art. 12 della legge 15 marzo 1997, n. 59, in occasione di eventuali provvedimenti normativi che incidano sugli assetti delle competenze dell'Amministrazione.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti prendono atto che, con riferimento all'art. 10, comma 6, del presente CCNL (Nuovo inquadramento e norme di prima applicazione), la locuzione "parametri retributivi apicali" deve intendersi riferita ai parametri retributivi F7 ed F8 della nuova categoria B, ove sono confluite le fasce retributive F5 ed F6 della ex area seconda.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Con riferimento all'art. 21, comma 2, (disposizioni particolari) del presente CCNL, le parti precisano che tale clausola deve essere applicata prioritariamente al personale che, nel quadro dei trattamenti accessori di cui all'art. 83, c. 6, terzo alinea del CCNL del 17 maggio 2004, come individuati nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa relativa al quadriennio 2002-2005, ha optato per l'effettuazione di prestazioni corrispondenti all'indennità di specificità organizzativa, di prima fascia (indennità base).

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti, in relazione all'art. 28, c. 4, (Norme finali di parte economica) del presente CCNL, concordano sul fatto che per la definizione del trattamento economico accessorio del personale ivi indicato, possa anche essere preso in considerazione, quale parametro di riferimento a parità di prestazioni, l'importo corrisposto al personale che già percepisce i compensi di cui all'art. 83, c. 6, terzo alinea del CCNL del 17 maggio 2004, come individuato nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa relativa al quadriennio 2002-2005.

09A09905

ITALO ORMANNI, *direttore*

ALFONSO ANDRIANI, *redattore*
DELIA CHIARA, *vice redattore*

(G903133/1) Roma, 2009 - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. - S.

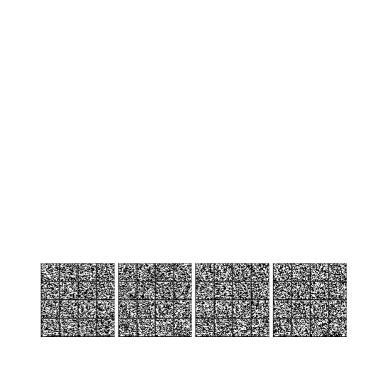
MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni dell'Istituto sono in vendita al pubblico:

- **— presso l'Agenzia dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato S.p.A. in ROMA, piazza G. Verdi, 10 - ☎ 06 85082147;**
- **— presso le librerie concessionarie riportate nell'elenco consultabile sul sito www.ipzs.it, al collegamento rete di vendita (situato sul lato destro della pagina).**

L'Istituto conserva per la vendita le Gazzette degli ultimi 4 anni fino ad esaurimento. Le richieste per corrispondenza potranno essere inviate a:

Funzione Editoria - U.O. DISTRIBUZIONE
Attività Librerie concessionarie, Vendita diretta e Abbonamenti a periodici
Piazza Verdi 10, 00198 Roma
fax: 06-8508-4117
e-mail: editoriale@ipzs.it

avendo cura di specificare nell'ordine, oltre al fascicolo di GU richiesto, l'indirizzo di spedizione e di fatturazione (se diverso) ed indicando i dati fiscali (codice fiscale e partita IVA, se titolari) obbligatori secondo il DL 223/2007. L'importo della fornitura, maggiorato di un contributo per le spese di spedizione, sarà versato in contanti alla ricezione.

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

CANONI DI ABBONAMENTO ANNO 2009 (salvo conguaglio) (*)

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE I (legislativa)

			CANONE DI ABBONAMENTO
Tipo A	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari:		
	(di cui spese di spedizione € 257,04)	- annuale	€ **438,00**
	(di cui spese di spedizione € 128,52)	- semestrale	€ **239,00**
Tipo A1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi:		
	(di cui spese di spedizione € 132,57)	- annuale	€ **309,00**
	(di cui spese di spedizione € 66,28)	- semestrale	€ **167,00**
Tipo B	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte Costituzionale:		
	(di cui spese di spedizione € 19,29)	- annuale	€ **68,00**
	(di cui spese di spedizione € 9,64)	- semestrale	€ **43,00**
Tipo C	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti della CE:		
	(di cui spese di spedizione € 41,27)	- annuale	€ **168,00**
	(di cui spese di spedizione € 20,63)	- semestrale	€ **91,00**
Tipo D	Abbonamento ai fascicoli della serie destinata alle leggi e regolamenti regionali:		
	(di cui spese di spedizione € 15,31)	- annuale	€ **65,00**
	(di cui spese di spedizione € 7,65)	- semestrale	€ **40,00**
Tipo E	Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni:		
	(di cui spese di spedizione € 50,02)	- annuale	€ **167,00**
	(di cui spese di spedizione € 25,01)	- semestrale	€ **90,00**
Tipo F	Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, e dai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 383,93)	- annuale	€ **819,00**
	(di cui spese di spedizione € 191,46)	- semestrale	€ **431,00**
Tipo F1	Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari con i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali:		
	(di cui spese di spedizione € 264,45)	- annuale	€ **682,00**
	(di cui spese di spedizione € 132,22)	- semestrale	€ **357,00**

N.B.: L'abbonamento alla GURI tipo A, A1, F, F1 comprende gli indici mensili
Integrando con la somma di € 80,00 il versamento relativo al tipo di abbonamento alla ***Gazzetta Ufficiale*** - parte prima - prescelto, si riceverà anche l'**Indice Repertorio Annuale Cronologico per materie anno 2009.**

CONTO RIASSUNTIVO DEL TESORO

Abbonamento annuo (incluse spese di spedizione) € **56,00**

PREZZI DI VENDITA A FASCICOLI

(Oltre le spese di spedizione)

Prezzi di vendita:	
serie generale	€ 1,00
serie speciali (escluso concorsi), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo serie speciale, *concorsi*, prezzo unico	€ 1,50
supplementi (ordinari e straordinari), ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo Bollettino Estrazioni, ogni 16 pagine o frazione	€ 1,00
fascicolo Conto Riassuntivo del Tesoro, prezzo unico	€ 6,00

I.V.A. 4% a carico dell'Editore

5ª SERIE SPECIALE - CONTRATTI ED APPALTI

(di cui spese di spedizione € 127,00)	- annuale	€ **295,00**
(di cui spese di spedizione € 73,00)	- semestrale	€ **162,00**

GAZZETTA UFFICIALE - PARTE II

(di cui spese di spedizione € 39,40)	- annuale	€ **85,00**
(di cui spese di spedizione € 20,60)	- semestrale	€ **53,00**

Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione (oltre le spese di spedizione) € 1,00
I.V.A. 20% inclusa

RACCOLTA UFFICIALE DEGLI ATTI NORMATIVI

Abbonamento annuo € **190,00**
Abbonamento annuo per regioni, province e comuni - SCONTO 5% € **180,50**
Volume separato (oltre le spese di spedizione) € 18,00
I.V.A. 4% a carico dell'Editore

Per l'estero i prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, anche per le annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, devono intendersi raddoppiati. Per il territorio nazionale i prezzi di vendita dei fascicoli separati, compresi i supplementi ordinari e straordinari, relativi ad anni precedenti, devono intendersi raddoppiati. Per intere annate è raddoppiato il prezzo dell'abbonamento in corso. Le spese di spedizione relative alle richieste di invio per corrispondenza di singoli fascicoli, vengono stabilite, di volta in volta, in base alle copie richieste.

N.B. - Gli abbonamenti annui decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre, i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno e dal 1° luglio al 31 dicembre.

RESTANO CONFERMATI GLI SCONTI IN USO APPLICATI AI SOLI COSTI DI ABBONAMENTO

ABBONAMENTI UFFICI STATALI
Resta confermata la riduzione del 52% applicata sul solo costo di abbonamento

* tariffe postali di cui al Decreto 13 novembre 2002 (G.U. n. 289/2002) e D.P.C.M. 27 novembre 2002 n. 294 (G.U. 1/2003) per soggetti iscritti al R.O.C.